

Bartiméus

Notulen Overlegvergadering MR

Datum:	16 januari 2015
Aanwezig:	Mike Hendriks (voorzitter), Lowie van Eck, Anne-Marije Poorter, Jaap Schut, Jorieke Streef (klantgroepmanager), Miranda Wikkerink, Tim van der Maten
Afwezig met kennisgeving:	Anne Baauw, Spiros Chalos
Gast:	Kees Jansen, ambtelijk secretaris Eric Verhaar, schoolleider AOB Wilma ter Maaten

1. Opening en mededelingen:

De voorzitter opent de vergadering en heet ieder hartelijk welkom. Anne en Spiros hebben zich afgemeld. Een speciaal welkom voor Eric en Wilma.

1.1. Begroting 2025

Jorieke heeft toegezegd een misrekening in begroting t.o.v. de formatie voor 2025 te onderzoeken. In de tekst van de begroting stond het als volgt: De begroting telt 115 fte, en het formatieplan 122 fte. Het juiste getal is 117,2 fte. In het formatieplan is 118,4 opgenomen. Dit is te verklaren door de meerkosten ten laste van de AOB. (zie bijlage)

1.2. Ouderbetrokkenheid.

In het schoolleidersoverleg van 7 januari is de ouderbetrokkenheid aan de orde geweest. Zie ook het verslag van de overlegvergadering van 12 december jl. Jorieke brengt de MR op de hoogte van deze bespreking. De schoolleiders investeren wel degelijk in ouderbetrokkenheid, zij het elk op en eigen manier. De drie schoolleiders van de scholen gaan daar nog een keer apart over om de tafel zitten om van elkaar te leren en te bepalen in hoeverre externe deskundigheid ingehuurd moet/kan worden.

Monique heeft met Miranda gesproken over de ervaringen met Parro. Dit onderwerp komt nog terug.



2. Professionalisering

Art. 9.1 van de CAO PO 2024-2025 verplicht de werkgever tot het opstellen van een professionaliseringsbeleid.¹ Een eerste versie ligt ter tafel. De PMR heeft een instemmingsbevoegdheid bij de vaststelling van dit plan.

Jorieke is blij dat dit plan er nu ligt. Het bevat alles wat op grond van de cao en de wet- en regelgeving wordt gevraagd.

Wilma geeft een inhoudelijke toelichting. Het voorliggende document beschrijft de ambities. Er is eerst gekeken naar wat we er in willen hebben. Qua proces is met de schoolleiders individueel en als collectief gesproken, alsmede met de ondersteuningscoördinatoren en Martha.

Vanuit de PMR zijn er vragen en opmerkingen:

De PMR is blij dat dit document er ligt. De ambities zijn zichtbaar gemaakt. Een paar opmerkingen zijn er wel:

- De schoolleiding vraagt in dit plan veel van de medewerkers, maar hoe past dat in de werktijd en werkdruk? Die vraag geldt in het bijzonder nieuwe medewerkers. Krijgen mensen voldoende tijd om te wennen aan deze bijzondere vorm van onderwijs?

Wilma vestigt de aandacht op de 40 uren die nieuwe medewerkers krijgen, boven wat de cao voorschrijft. Het is nodig om zo snel mogelijk een bepaalde basiskennis op te doen. Daarom moet er volgens de MR voor gewaakt worden dat de nieuwe medewerker met alles meedoet (commissies en werkgroepen). De 40 uren moeten herkenbaar opgenomen zijn in het taakbeleid.

Eric geeft aan dat de AOB een inwerkprogramma van drie maanden heeft. Dan gaat iemand nog nauwelijks zelf op pad. Hij heeft nog geen eigen caseload. Het eerste jaar wordt nauwkeurig gekeken of en aan welke werkgroepen de nieuwe collega zou moeten of kunnen deelnemen.

¹ Artikel 9.1. Professionaliseringsbeleid

1. Doorlopend en op alle niveaus in de organisatie is aandacht voor professionele ontwikkeling. Dit betreft zowel door werkgever opgedragen professionalisering als professionalisering aansluitend bij de eigen behoefte van werknemer. Werkgever en werknemer spannen zich daartoe maximaal in.

2. De werkgever stelt in overleg met de PGMR en in aansluiting op de organisatiestrategie een meerjarenprofessionaliseringsbeleid op. Hierin worden afspraken gemaakt over de kaders voor opgedragen professionalisering van (groepen) medewerkers binnen de organisatie en het hiervoor beschikbare budget.

3. De werkgever legt jaarlijks over het gevoerde beleid op schoolniveau verantwoording af aan de PMR inclusief de behaalde resultaten en de besteding van het budget.

B:

werkgroepen e.d. Leer eerst de organisatie en de werksoort maar kennen!
Zo staat het ook in het plan (par. 6.2.2, de 160 uren).

- De PMR wijst er op dat in par. 3.3.1. over de pabo wordt gesproken maar dat geldt niet voor sommige vakleerkrachten.
- De PMR constateert dat een en ander wel heel erg voor leraren is geschreven (par. 6.1.1, 'de school', i.p.v. 'Bartiméus Onderwijs'; par. 6.2.1: startende leraar), ondanks het feit dat AOB en OOP expliciet genoemd zijn.
Wilma antwoordt dat een startende leraar ook in beginsel niet meteen AOB-er moet worden. Eric beaamt dit. Daar heeft zo iemand de ervaring niet voor. Verder constateert zij dat leraren toch wel een belangrijke groep vormen binnen de school, die ook in de cao niet voor niets apart genoemd worden.
- De PMR stelt dat het verstandig zou zijn binnen heel Bartiméus Onderwijs zo veel mogelijk ervaren leraren te benoemen. Jorieke is het daar niet mee eens. Voor wat betreft de AOB mag dat juist zijn, maar wanneer het gaat om een leraar voor de groep is het prima als een ervaren medewerker in een onderwijsassisterende functie een zij-instroomtraject voor leraar volgt. Klopt, volgens de PMR, maar zo iemand is dan misschien als leraar onervaren, maar niet voor wat betreft de organisatie.
Wilma wijst er op dat par. 6.2 expliciet is geschreven voor de startende leraar, met minder dan drie jaar onderwijservaring (zie par. 6.2. en art. 9.5 lid 1 van de cao). Wat daar geschreven is is maar ten dele toepasbaar op andere nieuwe medewerkers. Wilma geeft aan dat het onderscheid tussen de startende leraar en de (binnen Bartiméus Onderwijs) nieuwe leraar nog nadrukkelijker onderkend moet worden in het plan. Ze zal hier nog even naar kijken.
- De PMR merkt op dat het document over de buddy meer lijkt te gelden voor Bartiméus breed. Dat klopt, aldus Wilma, want het is beleid om zoveel mogelijk Bartiméus breed te doen. Vandaar dat er ook in het plan wat specificaties staan voor onderwijs.
- De PMR vraagt of de plannen ook getoetst kunnen worden bij nieuwe medewerkers die vorig jaar zijn begonnen.
- De PMR vraagt een toelichting op de zin 'We streven ernaar dat de collega de leeromgeving als zo veilig ervaart, dat de scheiding tussen ontwikkeling en beoordeling uiteindelijk niet meer gemaakt wordt.' (p. 11-12). Het betekent dat de beoordeling – die nu eenmaal op gezette tijden moet worden uitgesproken – geen verrassing voor de medewerker is en ontspannen tegemoet kan worden gezien. Eric geeft aan dat ook volgens [Biesta](#) metingen met betrekking tot het functioneren van docenten (en leerlingen) te veel



uitgaan van goed of fout, alle vriendelijke mededelingen over de toelaatbaarheid van fouten ten spijt. Daarom worden veel mensen, en niet alleen binnen Bartiméus, nerveus van het vooruitzicht dat ze beoordeeld worden, als zou *beoordelen* per definitie *veroordelen* zijn. Zo is men nu eenmaal geconditioneerd. Om dit te doorbreken zijn openheid en een kwetsbare opstelling van de leidinggevende cruciaal.

- De PMR vraagt hoe het zit met de opleidingscoördinator. De taak zou vervuld moeten worden door twee ervaren en enthousiaste leraren van verschillende teams. Kan de 'gewone' leraar dan nog steeds de student/stagiaire begeleiden? Ja. De OC-ers gaan meer over de interne begeleiding van diegenen die ook intern voor leraar studeren.

Om geaccrediteerde opleidingsschool – die samen met de PABO de hele opleiding voor de studenten vorm geeft – te worden moet Bartiméus Onderwijs aan veel eisen voldoen. Dan zou het niet meer nodig zijn iemand van de PABO in te zetten voor de begeleiding/opleiding van studenten binnen de school waar zij stage lopen. Zij zullen in beginsel niet gevraagd worden als opleidingsadviseur voor zittende leraren.

- De PMR vraagt hoe het zit met het *bottom up* van par. 6.0 in relatie tot een instellingsplan en de eisen van de organisatie. Jorieke denkt dat beide hand in hand gaan. De doelen staan in het instellingsplan en scholing is een middel om ze te bereiken. De wensen van de medewerker en de ambities van de school lopen als het goed is parallel.

Het in het professionaliseringsplan genoemde jaarplan zal aan de PMR worden voorgelegd om de zienswijze te kennen. Er is – volgens Kees – geen formele bevoegdheid voor de PMR.

Categorale training wordt zoveel mogelijk als dan niet samen met Visio uitgevoerd om elke medewerker (beter) te leren werken met de doelgroep van Bartiméus Onderwijs. In een aantal gevallen is scholing vooral op didactisch terrein en dan worden er keuzes gemaakt over deelname.

3. Vaststellen verslag en doornemen actielijst

Het verslag van de vergadering van 12 december 2024 wordt doorgenomen en vastgesteld.

De actiepunten 43, 46 en 48 kunnen geschrapt worden.

Naar aanleiding van actiepunt 48: Monique zal met de informatiemanager spreken over de resultaten van het overleg met Miranda. Het gaat om een aantal vrij technische zaken. Jorieke geeft aan dat dit punt ook in het schoolleidersoverleg meegenomen zal worden.



4. Rondvraag

Er is niets voor de rondvraag.

5. Sluiting

De voorzitter dankt iedereen voor de inbreng en sluit de vergadering.

Vastgesteld op:

20 februari 2025

Actiepunten

	Actie	Wie	Uiterlijk
33	Uitzoeken hoe de raad van bestuur invulling geeft aan de opdracht toe te zien op de identiteit van de stichting en het onderwijs	Jorieke	240314
45	Informatiemanager uitnodigen voor OV	Mike/ Jorieke	25xxyy
47	Informeel overleg over de financiering van zorg/onderwijs	Anne/ Jorieke	25xxyy
49	Bijwerken professionaliseringsplan naar aanleiding van de opmerkingen vanuit de PMR	Jorieke/ Wilma	25xxyy
50	Gebruik van Parro in het schoolleidersoverleg	Jorieke	25xxyy

Vergaderdata MR Bartiméus Onderwijs 2024-2025

Vooroverleg	Verzending agenda en stukken	Overlegvergadering
10 februari 2025	13 februari 2025	20 februari 2025
10 maart 2025	13 maart 2025	20 maart 2025
7 april 2025	10 april 2025	17 april 2025
12 mei 2025	15 mei 2025	22 mei 2025
16 juni 2025	19 juni 2025	26 juni 2025

Onderwerp	Agenda OV
Herijkte visie onderwijs	Doorlopend
Hoogte ouderbijdrage	Mei 2025
Werkverdelingsplan	Mei 2025
Jaarverslag Stg. Bartiméus Onderwijs	Juni 2025



Onderwerp	Agenda OV
Supplementen schoolgidsen	Juni 2025
MKA	Juni 2025
Begroting 2026, waaronder die voor de MR	November 2025



Bijlage

Bij de bespreking van de begroting is de volgende vraag gesteld door de MR:

Verder is er een kennelijk misrekening m.b.t. de formatie personeel in loondienst. De begroting telt 115 fte, de formatie 122. Jorieke zoekt uit hoe dat zit.

Kader begroting 2025			
		Resultaat	
K&J Onderwijs		€ 28.674,11	
B&K		€ 0,00	kpl 6404001
HR		€ 0,00	kpl 6401025
MR		€ 0,00	kpl 6401020
ICT Onderwijs		€ 0,00	kpl 6401026 -> Mark Versteegen (start per 1-10-2024)
Totaal		€ 28.674,11	
Kader 2025		-€ 400.000,00	
Ruimte/(-)tekort		€ 428.674,11	
Vergelijk begroting 2025 vs BFP 2024/2025			
	BFP	Begroting 2025 (Gem. FTE)	Vershil
SO Zeist	14,6	15,4	0,8 Afronding + 0,5 FTE vacature technisch vakman + 0,3 FTE adm
SO Lochem	8,6	8,5	-0,2 Minder formatie SL van 1 FTE naar 0,8 FTE.
SO-VSO Doorn	28,5	28,3	-0,2 Afronding
VSO Zeist	20,8	17,6	-3,2 1,6 verschil hiervan komt door vervallen formatie Technisch vakm
AOB M/W	22,8	23,5	0,7 Incl. 0,1 FTE administratieve ondersteuning naar De Beleving. Fc
AOB Oost	13,9	13,5	-0,4
Management secr	0,8	1,8	1,0 1 FTE vacature managementassistent AOB en Bartiméus Onder
Flexpool	1,8	1,8	0,0
Manager klantgroep	1,0	1,0	0,0
(Vacature) Informatiemanagement	0,8	0,8	0,0 Begroot bij ICT voor 0,8 FTE (start per 1-10-2024 schaal 11 trec
(Vacature) Opleidingscoördinator	0,6	0,6	0,0 Begroot bij Onderwijs kpl 6400015 Secretariaat Onderwijs; betre
Totaal K&J	114,2	112,7	-1,5
Beleidsmdw	2,0	2,0	0,0 0,6 FTE vacature beleidsmedewerker Onderwijs
HR adviseur	0,6	0,6	0,0
MR + Velleman	0,3	0,3	0,0 0,11 FTE MR inzet via PNIL + 0,17 FTE vanuit Accessibility
Velleman	0,7	0,7	0,0 0,9 FTE minus 0,17 FTE naar Onderwijs
Projectmedewerker	0,6	0,9	0,3 Coördinator Donkere beleving 0,6 FTE + 0,1 FTE administratieve
Totaal	118,4	117,2	-1,2
<i>Excl. Velleman</i>	<i>117,7</i>	<i>116,5</i>	<i>-1,2 Valt volledig onder Accessibility</i>



Personeel in loondienst

De kosten personeel in loondienst stijgen in de begroting 2025 met 6 miljoen euro ten opzichte van de prognose 2024. Hierin is een cao-stijging van 3% meegenomen voor het gehele jaar, ten opzichte van het loon van december 2024. Dit is een inschatting, aangezien de huidige cao's voor de gehandicaptenzorg en VVT aflopen op 31 december 2024 en er nog wordt onderhandeld over de nieuwe cao's.

De overige stijging van 2 miljoen euro komt voort uit vacature ruimte. Per heden is 1.210 fte daadwerkelijk in dienst bij Bartiméus, in de begroting is een formatie opgenomen van 1.235 fte.

SBO heeft per heden een formatie van 115 fte, in de begroting is een formatie van 122 fte opgenomen.

Dat klopt dus niet. In de uitwerking van de begroting is dat 117,2 FTE geworden. Aannee dat de 122 FTE uit een eerdere versie van de meerjarenbegroting is gehaald voor 2025.

Samenvattend:

In totaal 117,2 fte in de begroting van onderwijs, waarvan 4,5 fte binnen ondersteunende diensten. De 1,2 FTE lager is te verklaren door meer kosten tlv AOB Ondersteuningsbudget, en minder formatie.